

Interní hodnocení

Identifikační číslo:	2019CZ468328
Hodnocená organizace:	Masarykova univerzita, Filozofická fakulta
Kontakty na organizaci:	Masarykova univerzita, Filozofická fakulta, A. Nováka 1, 602 00 Brno, Česká republika www.phil.muni.cz , tel.: +420 549 49 8030, hrinfo@phil.muni.cz

1. Informace o organizaci

Uvedte prosím aktualizované klíčové údaje o vaší organizaci. Údaje označené * jsou povinné.

ZAMĚSTNANCI A STUDENTI (data k 31.01.2023)	FTE
Výzkumní pracovníci celkem = zaměstnanci, stipendisté, studenti doktorského studia na plný nebo částečný úvazek zapojení do výzkumu *	436
z toho mezinárodní (tj. cizí státní příslušnost) *	99
z toho financováno z externích zdrojů (tj. pro které je organizace hostitelskou organizací) *	0
z toho žen *	206
z toho R3 nebo R4 = výzkumní pracovníci s velkou mírou autonomie, obvykle se statusem hlavního výzkumného pracovníka nebo profesora*	132
z toho R2 = odpovídající postdoktorské úrovni *	176
z toho R1 = odpovídající doktorské úrovni *	128
Celkový počet studentů (je-li relevantní) * (k 15.02.2023 z www statistiky)	5987 (včetně 568 doktorských studujících)
Celkový počet zaměstnanců (včetně řídicích, administrativních, pedagogických a výzkumných pracovníků) *	652

FINANCOVÁNÍ VÝZKUMU (údaje za poslední fiskální rok)	€
Celkový roční rozpočet organizace	32 801 048
Roční přímé státní financování organizace (určené na výzkum)	6 271 255
Roční soutěžní vládní financování (určené pro výzkum, získané v konkurenci/soutěži s jinými organizacemi – včetně financování EU)	4 665 578
Roční financování ze soukromých, nevládních zdrojů, určené na výzkum	5 495

PROFIL ORGANIZACE (velmi stručný popis vaší organizace, max. 100 slov)

[Filozofická fakulta Masarykovy univerzity](#) (FF MU) byla v roce 1919 jednou ze čtyř zakládajících fakult Masarykovy univerzity MU. Tradičně se profiluje jako výzkumně orientovaná fakulta generující v současnosti přibližně pětinu výzkumného objemu MU. Počtem studentů se jedná o největší fakultu MU. Její zvláštností ve srovnání s ostatními fakultami MU je nejen velká oborová pestrost, ale také značné rozdíly ve velikosti pracovišť. V současnosti fakultu tvoří 23 relativně nezávislých akademických pracovišť realizujících 151 akreditovaných studijních programů vědního a učitelského zaměření v oblastech společenských věd, humanitních věd a o umění.

Silné a slabé stránky současné praxe

Revidujte prosím silné a slabé stránky v rámci čtyř tematických oblastí Charty a Kodexu, které vaše organizace uvedla v úvodní fázi hodnocení. Přitom byste se neměli ohlížet pouze na minulost, ale měli byste vzít v úvahu i nové priority, strategická rozhodnutí apod., které mohou akční plán dále ovlivnit. Do části "Poznámky" uveďte také stručný komentář, pokud došlo k významným změnám oproti původnímu plánu.

Etické a profesní aspekty
<p>Principy: 1. Svoboda výzkumu; 2. Etické zásady; 3. Profesní odpovědnost; 4. Profesní přístup; 5. Smluvní a zákonné povinnosti; 6. Odpovědnost; 7. Řádné postupy v oblasti výzkumu; 8. Šíření a využívání výsledků; 9. Veřejný závazek; 10. Nediskriminace; 11. Systém hodnocení</p>
<p>Silné a slabé stránky</p> <p>SILNÉ STRÁNKY</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Etický kodex akademických a odborných pracovníků MU (před vydáním je nový Etický kodex), Etická komise MU, Etická komise pro výzkum, Panel pro rovné příležitosti ✓ Strategie Open Science MU 2022–2028 včetně Akčního plánu Open Science MU 2022–2024, podpora a systém služeb Open Science MU ✓ fungující infrastruktura podporující šíření a využívání výsledků na MU ✓ členství MU v Evropské síti pro akademickou integritu ✓ členství MU v projektu Posílení prevence plagiátorství ve studentských pracích ✓ zavedený fakultní systém seznamování zaměstnanců se strategickými dokumenty a interními předpisy ✓ nastaveno standardní používání angličtiny v relevantní komunikaci v rámci fakulty, veškeré oficiální dokumenty fakulty vydávány již dvojjazyčně ✓ fungující systém hodnocení zaměstnanců <p>SLABÉ STRÁNKY</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ přetrvávající rezervy v informovanosti zaměstnanců a v dostupnosti informací (probíhá budování informačního Portálu pro zaměstnance MU) ✓ systém hodnocení akademických pracovníků není specifikován dle fakultních potřeb a není zachycen ve formálním dokumentu fakulty ✓ chybí vstupy pro hodnocení zaměstnanců (Kariérní předpisy MU a FF MU) a metodika další práce s výstupy hodnocení s návazností na další personální procesy
Poznámky (max. 500 slov)
<p>Masarykova univerzita se intenzivně věnuje rozvoji oblasti etických aspektů. Pracovní skupina složená z odborníků připravila návrh textu nového Etického kodexu MU, který aktuálně prochází rozsáhlým připomínkovým řízením s předpokladem vydání v červenci 2023.</p> <p>Tým projektu Posílení prevence plagiátorství ve studentských pracích vydal příručku pro akademické pracovníky a příručku pro studenty.</p> <p>Centrum pro transfer technologií MU vydalo brožury s nabídkou centra pro soukromý a veřejný sektor a pro vědce a výzkumníky na univerzitě.</p> <p>1. 11. 2022 byla přijata vedením MU Strategie Open Science MU 2022–2028 jako strategický dokument. Jedná se o komplexní koncepci implementace Open Science na MU pro období 2022–2028, jejíž součástí jsou akční plány obsahující konkrétní kroky, které jsou nezbytné k efektivní aplikaci celé strategie. To umožní univerzitě zvýšit kvalitu vědeckého výzkumu a podpořit systémovou změnu.</p> <p>Trvale se zlepšuje informační servis. Probíhá budování informačního Portálu pro zaměstnance s rozlišeným univerzitním a fakultním obsahem. Portál je už nyní funkční, ale stále prochází vývojem, změnami a revizí struktury. Z těchto důvodů je fakultní obsah teprve postupně vkládán.</p> <p>Byly zavedeny standardy pro interní a externí komunikaci na fakultě, používání genderově senzitivního jazyka a anglického jazyka v relevantních případech a byly popsány ve vnitřních předpisech. Z dotazníkového šetření k implementaci HRS4R 2023 (dále jen „dotazníkové šetření 2023“) vyplynulo, že odstraňování jazykové bariéry hodnotila pozitivně výrazná většina oslovených (více než 80 %), a to bez ohledu na národnost. Také v oblasti dostupnosti informací bylo zaměstnanci</p>

zpravidla v nadpoloviční většině případů pozitivně hodnoceno zřízení nebo rozvoj informačních kanálů na FF MU. Zaměstnanci ve velké míře hodnotili informační toky jako dostatečné s ohledem na informace, které se k nim dostávají.

Byl zaveden systém seznamování zaměstnanců s interními předpisy s využitím e-aplikace, což v dotazníkovém šetření 2023 označilo za přínosné 59 % respondentů.

Na celouniverzitní úrovni byl revidován a modernizován systém hodnocení akademických pracovníků EVAK v souladu s novými kritérii výkonu stanovenými nedávnou celostátní metodikou (M 17+). Došlo k podstatnému zjednodušení indikátorů a zejména k jejich aktualizaci v souladu se [Strategickým záměrem MU na léta 2021–2028](#) (hodnocení vědy, rozpočtové indikátory, sladění s dalšími typy hodnocení). Hodnocení akademických pracovníků bylo doposud realizováno v souladu s univerzitní směrnicí, na rok 2023 je naplánováno její rozpracování dle fakultních potřeb do vnitřního předpisu. Nově zavedeno bylo na fakultě v roce 2021 hodnocení neakademických pracovníků.

V dotazníkovém šetření 2023 nově zavedené hodnocení neakademických pracovníků hodnotilo pozitivně více než 50 % respondentů.

Nábor a výběr zaměstnanců:

Principy: 12. Nábor; 13. Nábor (Kodex); 14. Výběr (Kodex); 15. Transparentnost (Kodex); 16. Hodnocení zásluh (Kodex); 17. Změny v časové pořadí u životopisů (Kodex); 18. Uznávání zkušeností s mobilitou (Kodex); 19. Uznávání kvalifikace (Kodex); 20. Služební věk/Seniorita (Kodex); 21. Zaměstnávání postdoktorandů (Kodex)

Silné a slabé stránky

SILNÉ STRÁNKY

- ✓ politika otevřeného, transparentního a na zásluhách založeného náboru a výběru zaměstnanců zakotvena v novém Řádu výběrového řízení MU
- ✓ nová pravidla pro výběrová řízení na fakultě zakotvená ve směrnici
- ✓ zavedeno vzdělávání v oblasti náboru pro osoby zapojené do náborového procesu
- ✓ nová fakultní webová stránka Kariéra zlepšující dostupnost informací pro uchazeče o zaměstnání
- ✓ silný pokrok v minimalizaci administrativní zátěže uchazečů i členů výběrových komisí – významné úpravy univerzitní e-aplikace pro nábor zaměstnanců Jobs.MU

SLABÉ STRÁNKY:

- ✓ zatím chybí propojení se Systémem pracovních pozic a pracovních míst FF MU (účinnost tohoto dokumentu je od 7/2023) a Kariérním předpisem FF MU
- ✓ zatím není nastaven společný celouniverzitní postup pro jednotný způsob vyhodnocování statistik k náborovému procesu

Poznámky (max. 500 slov)

Na úrovni MU probíhala od roku 2021 spolupráce na důkladné revizi předchozího Řádu výběrových řízení MU. Ve dvou pracovních skupinách složených ze zástupců fakult a dalších součástí univerzity jsme více než dva roky nastavovali nová univerzitní pravidla výběrových řízení tak, aby tato zakotvila zásady otevřeného, transparentního a na zásluhách založeného přijímání zaměstnanců. Nový [Řád výběrového řízení MU](#) byl pak v první polovině roku 2022 projednán na úrovni MU a všech součástí. Vyšel na podzim roku 2022 s účinností od 1. 1. 2023.

Na úrovni fakulty byla zpracována metodika pro nábor a výběr všech typů pracovních pozic. V ní jsou zapracována univerzitní pravidla a nastavena pravidla fakultní. Nově je tedy celý postup zakotven ve směrnici FF MU č. 3/2022 [Pravidla výběrových řízení na FF MU](#) a je zdrojem informací jak pro zaměstnance zapojené do procesu náboru na fakultě, tak pro uchazeče o pracovní místo.

Na webu fakulty byla vytvořena nová sekce [Kariéra](#) poskytující uchazečům snadnější přístup k informacím o volných pracovních místech a postupu při výběrovém řízení na fakultě.

Zaměstnanci zapojení do náboru a výběru na fakultě jsou obeznamováni s celým procesem v rámci nově zavedeného e-learningového školení, workshopů a prostřednictvím nové aplikace na seznamování s předpisy.

Od roku 2021 jsme na úrovni MU aktivně zapojeni v pracovní skupině, která vznikla na základě společných požadavků všech fakult na úpravy elektronické aplikace Jobs.MU využívané k administraci náborového a výběrového procesu. Cílem práce této skupiny je jednak usnadnění přístupu členům výběrové komise k informacím a všem podkladům a také nastavení sledovaných ukazatelů potřebných pro sběr statistických dat.

V této oblasti se bude i nadále pokračovat ve spolupráci při nastavování jednotných postupů pro vyhodnocování získaných dat a umožnění relevantního srovnání výsledků součástí MU při hodnocení náborového procesu jako celku.

Pro zlepšení otevřenosti a transparentnosti výběrových řízení byla rozšířena inzerce relevantních výzkumných pozic na portál EURAXESS a obsah zveřejňovaných inzerátů byl nastaven v souladu s požadavky OTM-R.

Pro zaměstnance zapojené do náborového procesu byly vytvořeny další interní podpurné materiály (formuláře, šablony a další), které jsou k dispozici na webu personálního oddělení.

V pravidlech pro nábor byla zohledněna také pracovní pozice postdoc, přičemž jsme vycházeli z Metodického listu Odboru pro personální řízení RMU – [Zásady a doporučení pro personální řízení pozice postdoc na MU](#).

Pro budoucí období plánujeme kromě výše zmíněné práce na vyhodnocování náborového procesu také podporu implementace, protože celý proces je zaveden teprve krátce a je potřeba se věnovat posilování povědomí o správných postupech, především formou dalších tréninků a osobních konzultací.

Dle závěrů dotazníkového šetření 2023 byly zaváděné změny v oblasti náboru hodnoceny respondenty výrazně pozitivně. Více než dvě třetiny dotázaných označilo tyto změny za přínosné a téměř polovina dotázaných (48 %) označila podporu elektronizace výběrových řízení za účelem snížení administrativní zátěže za velmi přínosnou. Pozitivně bylo hodnoceno také zřízení Kariérní stránky na webu FF MU.

Pracovní podmínky:

Principy: 22. Uznávání profese; 23. Výzkumné prostředí; 24. Pracovní podmínky; 25. Stabilita a stálost zaměstnání; 26. Financování a mzdy; 27. Rovnost mezi pohlavími; 28. Rozvoj kariéry; 29. Hodnota mobility; 30. Přístup ke kariérnímu poradenství; 31. Práva duševního vlastnictví; 32. Spoluautorství; 33. Výuka; 34. Stížnosti a odvolání; 35. Účast v rozhodovacích subjektech

Silné a slabé stránky

SILNÉ STRÁNKY

- ✓ vydaný Plán genderové rovnosti MU
- ✓ zavedená [Metodika k řešení případů sexuálního obtěžování na MU](#)
- ✓ podpora pro rodiče – dětská skupina v blízkosti fakulty, Příručka pro rodiče
- ✓ podpora sladění pracovního a osobního života – možnost sníženého úvazku, možnost částečné práce z domova, flexibilita pracovní doby
- ✓ zřízená pozice ochránce práv na MU
- ✓ lepší podpora výzkumníků v oblasti projektové přípravy u náročných projektů
- ✓ pokročilá elektronizace agend

SLABÉ STRÁNKY:

- ✓ zatím není implementován Systém pracovních pozic a pracovních míst FF MU
- ✓ zatím chybí Kariérní předpisy MU a FF MU a zavedený systém kariérního poradenství
- ✓ přetrvávající rezervy v oblasti ochrany práv

Poznámky (max. 500 slov)

Na fakultní úrovni byl vytvořen vstupní dokument pro personální procesy – [Systém pracovních pozic a pracovních míst FF MU](#).

Zpracování Kariérního předpisu FF MU, který by vycházel ze základů položených univerzitou a rozpracovával je dle potřeb fakulty, bylo posunuto ohledem na vypracování nového Kariérního řádu MU v roce 2024. Do této doby vycházíme z [Metodického listu Odboru pro personální řízení RMU Kariérní systém na MU](#), který byl vydán na konci roku 2022 a poskytuje zaměstnancům návodné informace.

Také téma kariérního poradenství se univerzita rozhodla řešit v rámci centralizovaného rozvojového projektu a výstupy z něj naplánovala do roku 2023.

V prosinci byl vydán 2021 [Plán genderové rovnosti MU 2022–2024](#). Přestože termín pro vydání fakultní politiky byl posunut, bylo v této oblasti vykonáno mnohé (interní audit genderové rovnosti vč. návrhů opatření pro zlepšení, školení, dotazníkové šetření mezi ženami na výzkumných pozicích).

Na úrovni univerzity byl rok 2022 věnován vypracování a představení preventivních nástrojů k předcházení sexuálního obtěžování a nástrojů k jeho řešení. Byla zpracována [Metodika k řešení případů sexuálního obtěžování na MU](#) a na úrovni MU i fakulty proběhla první série workshopů a školení na toto téma. Z dotazníkového šetření 2023 vyplynulo, že genderová rovnost a její aspekty jsou jedním z intenzivně diskutovaných témat, nejpozitivněji bylo hodnoceno zřízení dětské skupiny Elánek (72 % dotázaných) a zavedení institucionálního postupu v případech sexuálního obtěžování (75 %).

V oblasti postupu podávání a řešení stížností jsme zatím v počátcích změny. Aktuálně probíhá reforma v oblasti ochrany práv na MU. Upravují a doplňují se vnitřní procesy ochrany práv na univerzitě, ukotvují se práva a povinnosti [ochránce práv na MU](#) a zahájení jeho činnosti se předpokládá v dubnu 2023.

Rozšířena byla projektová podpora výzkumníků FF MU v oblasti přípravy a realizace projektů mezinárodních a nadnárodních poskytovatelů, a to posílením oddělení výzkumu a vývoje o pracovníka poskytujícího podporu pro tento typ projektů a zpracováním [podpůrné metodiky](#). Tyto změny uvítalo přes 60 % respondentů dotazníkového šetření 2023.

Termín vypracování analýzy pracovních prostor byl odložen. Velká část období od identifikace problému po jeho řešení spadala do „doby Covid19“ a uzávěr pracovišť s rozšířenou nabídkou práce z domova, čímž se snížila jeho naléhavost. Na univerzitě je navíc ve vývoji software pro účely analýzy obsazenosti a využití prostor na celé univerzitě, který bude po dokončení využit k realizaci této akce.

V dotazníkovém šetření 2023 byli respondenti dotázáni, zda by zaměstnání na FF MU doporučili svým známým. 78 % dotázaných by tak učinilo, nedoporučilo by pouze 6 %.

Vzdělávání a rozvoj:

Principy: 36. Vztahy s dohlížejícími osobami; 37. Povinnosti spojené s kontrolou a řízením; 38. Nepřetržitý profesní rozvoj; 39. Přístup ke vzdělání a nepřetržitému rozvoji výzkumníků; 40. Kontrola

Silné a slabé stránky

SILNÉ STRÁNKY

- ✓ institucionalizovaný rozvoj a vzdělávání zaměstnanců MU (společná platforma CERPEK)
- ✓ široká nabídka vzdělávacích a rozvojových akcí pro zaměstnance
- ✓ nastavený adaptační proces pro nové zaměstnance na FF MU
- ✓ platné Zásady a doporučení pro efektivní a kvalitní doktorské studium na MU
- ✓ podpora začínajících vědců formou vzdělávacích a rozvojových aktivit v rámci MUNI PhD Academia
- ✓ realizace evaluace výzkumu a doktorských studijních programů 2022 mezinárodním panelem na úrovni fakulty a jejích pracovišť

SLABÉ STRÁNKY:

- ✓ přetrvává nesystémový způsob uchopení vzdělávání a rozvoje zaměstnanců
- ✓ chybí materiály podporující vedoucí pracovníky v naplňování jejich manažerské role
- ✓ chybí jasná pravidla pro vykonávání supervize výzkumníků na počátku kariéry (vyjma doktorských studujících)
- ✓ přetrvávají rezervy v oblasti doktorského studia (nízká úspěšnost dokončení studia v řádném termínu, neuspokojivá socioekonomická situace doktorských studujících)

Poznámky (max. 500 slov)

V březnu 2022 proběhla transformace Centra rozvoje pedagogických kompetencí MU na Centrum rozvoje kompetencí MU (CERPEK) a došlo k rozšíření vzdělávacího portfolia. Zaměstnanci mají možnost vybírat ze široké škály vzdělávacích akcí zaměřených na různá témata organizovaných ze strany CERPEK, dalších univerzitních součástí, případně externích subjektů. Na FF MU však chybí systematický sběr rozvojových potřeb akademických zaměstnanců, cílená reakce fakulty na tyto potřeby a vyhodnocování efektivity vzdělávání.

Velkého pokroku jsme dosáhli v oblasti adaptace nových zaměstnanců. Byla vyvinuta univerzitní e-aplikace a vytvořen fakultní design adaptačního procesu pro nové zaměstnance FF MU, který doposud neměl jednotnou a ucelenou podobu. Vedoucí pracovníci dostali do rukou vodítko popsané ve směrnici FF MU č. 4/2022 [Proces nástupu a adaptace na FF MU](#) účinné od 1. 1. 2023. Pro nově nastupující kolegy jsme zpracovali [Příručku pro nové zaměstnance a zaměstnankyně FF MU](#) a začali pořádat vstupní orientační školení. Z dotazníkového šetření 2023 vyplynulo, že oblast adaptace a rozvoje zaměstnanců byla hodnocena pozitivně nadpoloviční většinou dotázaných.

V dotazníkovém šetření 2023 bylo zjišťováno, které oblasti na fakultě respondenti považují za vhodné pro další rozvoj. Nejvíce dotázaných vyslovilo zájem o poradenství zahrnující podporu duševního zdraví, dále větší podporu zahraniční mobility a rozvoj interní výzkumné spolupráce v rámci FF MU. Všechny tyto oblasti jsou pokryty akcemi plánovanými na úrovni univerzity nebo fakulty, např. vznik Fakultní inspiratoře pro rozvoj interní výzkumné spolupráce FF MU.

V roce 2021 vydala univerzita [Zásady a doporučení pro efektivní a kvalitní doktorské studium na MU](#). V roce 2022 MU pak zavedla vyšší standardy v doktorském studiu napříč obory s důrazem na kvalitu vědeckých výsledků doktorandů, získávání mezinárodních zkušeností a dodržování studijního plánu. Vznikl také návrh předpisu pro zahraniční pobyty doktorandů (nyní připomínkován). Jednou z priorit pro rok 2023 je vytvoření standardů školitelů. Začínající vědci jsou podporováni formou vzdělávacích a rozvojových aktivit v rámci MUNI PhD Academia v oblastech výzkumu, výuky, propagace vědy, osobního rozvoje, vědecké mobility, jazykových kompetencí a publikační činnosti.

Také FF MU věnovala značné úsilí rozvoji začínajících výzkumných pracovníků. V roce 2021 byl realizován [dotazník pro doktorské studující](#), vytvořeny informační materiály (<https://www.phil.muni.cz/student> - část „Pro doktorské studující“, na jejíž anglické podobě se aktuálně pracuje, [Příručka pro nově nastupující doktorské studující na FF MU](#)) a proběhla řada vzdělávacích akcí. V roce 2022 se realizovalo mezinárodní hodnocení doktorských studijních programů. Formou in-site-visits proběhly pohovory hodnotitelů s reprezentanty jednotlivých programů – vedoucími kateder, garanty doktorských studijních programů, vybranými doktorskými studenty

a formou online diskuse pak pohovor předsedů hodnotících panelů s reprezentanty FF MU. Aktuálně se plánují opatření pro zlepšení v oblastech identifikovaných v tomto hodnocení.

Ve výsledcích Dotazníku pro doktorské studující FF MU 2021 se projevila přetrvávající neuspokojivá socioekonomická situace doktorských studujících, kdy tato oblast patřila mezi nejhůře hodnocené. Aktuálně probíhá celouniverzitní reforma financování doktorského studia a již během roku 2023 dojde k navýšení minimálního stipendia.

Změnila se některá z krátkodobých a střednědobých priorit? (max. 500 slov)

Obecně lze říci, že krátkodobé a střednědobé priority se pro nás co do obsahu téměř nezměnily. Měnily se však okolnosti, které ovlivňovaly postup implementace (jak je popsáno níže), a u některých akcí jsme byli nuceni posunout termíny nebo zvážit jejich plánovaný rozsah. Přesto se nám podařilo splnit značnou část původního plánu, a to ve stanovených termínech nebo s mírným zpožděním.

Náš původní Akční plán byl ambiciózní a strategie byla navržena do roku 2024. I nadále chceme pracovat na zavádění personálních procesů, na realizaci aktivit stanovených v původním plánu a rozvíjet priority stanovené v nových akcích Revidovaného akčního plánu.

Změnily se nějaké okolnosti, za kterých vaše organizace působí, a měly tak vliv na vaši personální strategii? (max. 500 slov)

V období implementace Akčního plánu v letech 2021–2022 se měnily některé okolnosti, na základě kterých jsme se rozhodovali o podobě konkrétních kroků, případně o pořadí jejich realizace a rozsahu.

Mezi nejsilnější faktory ovlivňující implementaci můžeme zařadit samozřejmě dopady pandemie Covid19. Fakulta vynakládala mnoho úsilí a času pro úpravu pracovních podmínek. Do popředí se dostala potřeba zajistit podmínky pro udržení výuky a výzkumu, pro práci z domova, pro online spolupráci a pro urychlení elektronizace procesů. Ztížila se tím vzájemná spolupráce, chyběl osobní kontakt.

Univerzitu zasáhl i konflikt na Ukrajině, kdy se prioritou stalo zajištění podpory příchozích akademiků a studentů z Ukrajiny a úprava podmínek zaměstnávání občanů Ruska a Běloruska v souvislosti s bezpečnostními postupy a se sankční politikou.

Politická situace se promítá i do situace ekonomické, především do významného nárůstu provozních nákladů univerzity a fakulty, z čehož vyplývá zaměření pozornosti směrem k úsporným opatřením.

V posledním období českou společností vysoce rezonuje téma genderové rovnosti, a především oblast sexuálního obtěžování. Bylo medializováno několik případů z univerzitního prostředí, včetně Masarykovy univerzity. Vedení MU aktuálně věnuje této problematice maximální pozornost a mimo jiné probíhá revize opatření pro řešení případů sexuálního obtěžování, která byla již dříve zavedena. Nejen pod vlivem těchto kauz, ale i na základě dlouhodobé poptávky bylo rozhodnuto o zřízení pozice ochránce práv na MU, která původně nebyla plánována.

Vliv na plnění některých kroků Akčního plánu měla návaznost fakultních akcí na realizaci celouniverzitních aktivit. Příkladem může být informační kampaň po vydání Etického kodexu MU plánovaná v termínu do konce roku 2021. Tu jsme však nemohli realizovat, protože vytvoření nového Etického kodexu se zpozdilo a dokument dosud nebyl vydán.

Dále nás ovlivňovala nutnost přizpůsobit se celouniverzitnímu postupu při centrálním řešení společných témat HR Award. Bylo třeba zapojit se do práce celouniverzitních skupin, přestože např. termíny stanovené pro řešení daného tématu ve fakultním Akčním plánu ještě v dané době nenastaly. Činnost v těchto skupinách vedla v důsledku k nedostatku času na realizaci fakultních priorit. Na základě výše uvedené zkušenosti a také z důvodu posunu některých termínů na centrální úrovni MU jsme se rozhodli více zohledňovat vliv opatření konaných na centrální úrovni na plánování našich fakultních kroků.

Nejvýznamnější neočekávanou akcí byla realizace interního auditu genderové rovnosti v roce 2021, které jsme se neplánovaně několik měsíců intenzivně věnovali. Audit genderové rovnosti všech součástí si vyžádalo vedení univerzity jako podklad pro vytvoření Plánu genderové rovnosti MU.

V dubnu 2022 se na FF MU změnilo vedení. Přechodné období při výměně vedení dočasně zbrzdilo schvalování a realizaci některých kroků.

Probíhají nějaká strategická rozhodnutí, která mohou ovlivnit akční plán? (max. 500 slov)

Probíhají strategická rozhodnutí na národní úrovni. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR připravuje novelu vysokoškolského zákona. Tato by měla vejít v platnost v roce 2023 a přinést řadu změn, např. v oblasti doktorského studia, uznávání zahraničního vysokoškolského vzdělání, kvalifikací apod.

V roce 2021 byl vydán Strategický záměr MU na léta 2021–2028 a Strategický záměr FF MU na léta 2021–2028.

Oba dokumenty zahrnují především v části Personální řízení a rozvoj zaměstnanců získání a udržení ocenění HR Excellence in Research.

Masarykova univerzita jako celek není držitelem ocenění HR Excellence in Research. Je zde specifická situace, kdy individuálními držiteli ocenění jsou součásti univerzity – deset fakult a dvě specializovaná pracoviště univerzity (CEITEC a Ústav výpočetní techniky). Jednotliví držitelé HR Award jsou navíc v různých fázích pokročilosti. Dvě součásti implementují HRS4R od roku 2018, devět součástí od roku 2021 a jedna součást od roku 2022.

Univerzita centrálně podporuje a koordinuje důležitá témata související s HR Award. V roce 2019 zřídila na rektorátu funkci koordinátora a pracovní skupinu pro HR Award. Koordinační skupina je zaměřena kromě jiného na identifikaci témat vhodných pro centrální uchopení a na podporu všech součástí implementujících HRS4R. Zástupci součástí a další odborníci pracují na společném řešení v celouniverzitních tematických pracovních skupinách. Řada takových témat byla postupně identifikována, zpracována, projednána a schválena na univerzitní úrovni. Příkladem je vytvoření celouniverzitní OTM-R politiky nebo aktuálně probíhající diskuse nad aktualizací Etického kodexu MU.

S novým vedením FF MU od 1. 4. 2023 nedošlo k takové změně strategických rozhodnutí, která by zásadním způsobem ovlivnila Akční plán, došlo jen k mírné modifikaci některých plánovaných aktivit. Nastaly menší změny v rozdělení agend proděkanů na fakultě, což vedlo k přejmenování funkcí proděkanů. Nové názvy funkcí proděkanů jsou zapracovány u všech akcí v revidovaném Akčním plánu zveřejněném na fakultním webu, v online formuláři na Euraxess pouze u nových akcí z důvodu nepřístupnosti původního textu.

2. Akce

Nahlédněte do seznamu všech akcí, které jste předložili v rámci své strategie lidských zdrojů. Doplňte prosím do přehledu aktuální stav těchto opatření a také stav ukazatelů. Pokud byla některá opatření změněna nebo vynechána, uveďte ke každému opatření komentář. Můžete také vybrat nové cíle.

Poznámka: Vyberte jeden nebo více principů z gap analýzy s jejich hodnocením implementace: Dokončeno (uzavřeno v souladu s plánem), Probíhá (vyvíjí se dle plánu), Prodlouženo (trvá déle, než bylo v plánu), Nová akce.

Navrhované AKCE Volný text, maximum 100 slov	Principy s gap	Načasování (alespoň na čtvrtletí / semestr roku)	Odpovědná jednotka	Indikátor(y) / Cíl(e)	Aktuální stav	Poznámky
<p>1. ETICKÝ KODEX AKADEMICKÝCH A ODBORNÝCH PRACOVNÍKŮ MASARYKOVY UNIVERZITY</p> <p>Spolupráce s rektorem MU na aktualizaci Etického kodexu akademických a odborných pracovníků MU (doplnění o výčet možných důvodů diskriminace, o otázku rovnosti pohlaví a o další ustanovení v souladu s požadavky Charty a Kodexu). Po očekávaném vydání aktualizace Etického kodexu akademických a odborných pracovníků MU (očekávaný termín dokončení v 3Q/2021) realizace informační kampaně pro všechny zaměstnance FF MU.</p>	2,10,27	Dokončení: 4Q/2021	<ul style="list-style-type: none"> • Proděkan pro výzkum a projektovou činnost • Právník • HR Award tým 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizována informační kampaň 4Q/2021 <p>MĚRITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Počet (časové řady) incidentů řešených: <ul style="list-style-type: none"> ○ Etickou komisí pro výzkum MU ○ Etickou komisí MU ○ Panelem pro rovné příležitosti MU ○ Na základě směrnice MU Vyřizování a evidence stížností, podnětů a peticí na MU 	Prodlouženo	<p>Proběhla analýza stávajícího Etického kodexu a na úrovni univerzity bylo rozhodnuto, že vznikne zcela nový Etický kodex vztahující se nejen na zaměstnance, ale i na studující. Schvalování nového Etického kodexu je nyní ve finální fázi, předpokládá se jeho vydání v první polovině roku 2023. Plánovaná realizace fakultní informační kampaně musela být odložena po vydání nového Etického kodexu (předpoklad pro dokončení kampaně je 4Q/2023).</p> <p>Počet (časové řady) incidentů řešených:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etickou komisí pro výzkum MU Komise posuzuje etiku výzkumných projektů před zahájením jejich řešení, pracuje na preventivní bázi a neřeší incidenty, indikátor je vyřazen z měřitelných ukazatelů. • Etickou komisí MU a Panelem pro rovné příležitosti MU Statistiky nejsou vedeny na úrovni fakult, proto jsou tyto indikátory vyřazeny z měřitelných ukazatelů pro další období. • Na základě směrnice MU Vyřizování a evidence stížností, podnětů a peticí na MU Na FF MU evidujeme následující počty: 2022–4 stížnosti 2021–1 stížnost 2020–3 stížnosti 2019–0 stížnosti 2018–0 stížnosti

						2017–2 stížnosti 2016–2 stížnosti 2015–9 stížností.
<p>2. SYSTÉM PRACOVNÍCH POZIC A MÍST: Vytvoření dokumentu obsahujícího náplně práce včetně doporučení pro objem výuky, kompetenční modely, přiřazení úrovní R1-R4 apod., který bude vstupem pro další oblasti – nábor, adaptaci, vzdělávání a rozvoj, hodnocení a odměňování zaměstnanců. Zavedení předání písemného vyhotovení popisu pracovního místa každému zaměstnanci jako standard.</p>	11,13,16,19,21,22,33,37,38,39,40	Dokončení: 4Q/2021	<ul style="list-style-type: none"> • HR Award tým • Vedoucí personálního oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořen vnitřní předpis (odkaz na existující dokument) 4Q/2021 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • % zaměstnanců s popisem pracovního místa • Velikost pedagogických úvazků přepočtených na jednoho R1–R4 	Dokončeno	<p>Na podkladech důkladné analýzy situace na fakultě byl vypracován vstupní dokument pro personální procesy – směrnice FF MU č.1/2023 Systém pracovních pozic a pracovních míst FF MU. Je zaměřen primárně na výzkumníky na akademických i neakademických pozicích. Bylo upuštěno od doporučení týkajících se objemu výuky, neboť tento bod byl zařazen jako téma řešené v připravovaném Kariérním řádu MU (viz akce 3 níže).</p> <p>V návaznosti na tento bod přidáváme dvě nové akce (19 a 20).</p> <ul style="list-style-type: none"> • % zaměstnanců s popisem pracovního místa Nové nebo revidované popisy pracovních míst budou předmětem implementační fáze nového Systému pracovních míst a pracovních pozic FF MU. • Velikost pedagogických úvazků přepočtených na jednoho R1–R4 Sledování indikátoru bude možné nastavit v souladu s realizací kroků uvedených u akce č.3 viz níže.
<p>3. ŘÍZENÍ PRACOVNÍ KARIÉRY: Vytvoření Kariérního předpisu FF MU obsahujícího definice profesního rozvoje, kariérního postupu a popis kariérních drah který bude vstupem pro další oblasti – nábor, adaptaci, vzdělávání a rozvoj, hodnocení zaměstnanců.</p>	11,13,15,16,19,21,22,25,28,29,30,38,39	Dokončení: 4Q/2021	<ul style="list-style-type: none"> • HR Award tým • Vedoucí personálního oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořen Kariérní předpis FF MU (odkaz na existující dokument) 4Q/2021 	Prodlouženo	<p>Vytvoření fakultního Kariérního předpisu bylo odloženo do 4Q/2025 z důvodu plánovaného vydání Kariérního řádu MU v roce 2024 a očekávané univerzitní diskuse k němu.</p> <p>MU vydala metodický list Odboru pro personální řízení rektorátu MU – Kariérní systém na MU, účinný od 1. 1. 2023, který poskytuje zaměstnancům informace a návody v kariérní oblasti.</p>
<p>4. NÁBOR A VÝBĚR: Spolupráce s rektorátem MU na vytvoření celouniverzitní OTM-R politiky a na aktualizaci znění Řádu výběrového řízení MU. Nastavení náborového procesu dle specifik FF MU a v souladu s očekávanou OTM-R politikou MU</p>	12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,27	Dokončení: 4Q/2022	<ul style="list-style-type: none"> • HR Award tým • Vedoucí personálního oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořena záložka „Pracovní příležitosti“ na webových stránkách FF MU (odkaz na existující stránku) 1Q/2021 • Vytvořena interní metodika včetně 	Dokončeno	<p>Ve spolupráci všech součástí MU byl na úrovni univerzity vypracován nový Řád výběrových řízení MU zahrnující veškeré principy OTM-R a byl vydán na podzim roku 2022 s účinností od 1. 1. 2023.</p> <p>Na úrovni fakulty byla zpracována metodika výběrových řízení</p>

<p>(2Q/2021) a s aktualizovaným Řádem výběrového řízení MU (1Q/2022). Vypracování interní metodiky pro náborový proces:</p> <ul style="list-style-type: none"> • popisující všechny fáze procesu náboru a výběru a jejich průběh, • stanovující odpovědné osoby, • upřesňující pravidla pro jednotlivé fáze – inzerci, hodnocení, výběr a uzavření výběrového řízení • definující mechanismus stížností v oblasti OTM-R • poskytující jasné praktické pokyny a doporučení zapojeným osobám, včetně standardizovaných formulářů a šablon. <p>Zavedení systému kontroly kvality náboru. Zajištění školení pracovníků zapojených do náborového procesu. Doplnění informací o pracovních příležitostech na fakultě na webovou stránku FF MU.</p>				<p>formulářů a šablon (odkaz na existující dokument) 2Q/2022</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zavedeno vzdělávání o oblasti OTM-R 3Q/2022 • Nastaven systém pro pravidelné čtvrtletní vyhodnocování trendů v klíčových oblastech náboru a výběru = otevřenost, transparentnost a hodnocení zásluh 4Q/2022 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Míra spokojenosti vedoucích pracovníků a úspěšných kandidátů s náborovým procesem • Počet proškolených zaměstnanců zapojených do náboru a výběru • Podíl uchazečů: <ul style="list-style-type: none"> ○ přicházejících z prostředí mimo univerzitu/fakultu ○ přicházejících ze zahraničí ○ splňujících požadavky na inzerovanou pozici ○ z nedostatečně zastoupených skupin • Podíl pracovních nabídek zveřejňovaných na EURAXESS • Počet kanálů pro zveřejňování pracovních nabídek • Statistika složení výběrových komisí 	<p>pro všechny typy pracovních pozic, zahrnující pravidla MU a vymezující pravidla fakultní – Pravidla výběrových řízení na FF MU. Byla projednána, připomínkována a 12. 12. 2022 schválena kolegiem děkanky a vydána s účinností od 1. 1. 2023.</p> <p>Směrnice je standardem pro otevřená, transparentní a na zásluhách založená výběrová řízení na fakultě.</p> <p>Výběrová řízení se konají na všechny pracovní pozice. Případné výjimky jsou přesně definovány. Jsou stanoveny jasné postupy i lhůty. Jsou upřesněna pravidla pro vyváženost výběrových komisí z pohledu genderu nebo odbornosti. Upravena je ochrana osobních údajů a práv uchazečů a možnost podávání stížností na průběh nebo výsledek výběrového řízení.</p> <p>V souladu s požadavky OTM-R byly aktualizovány standardizované formuláře a šablony, které jsou k dispozici na webové stránce personálního oddělení.</p> <p>Vzdělávání v oblasti pravidel a procesu výběrového řízení bylo zavedeno pro všechny členy výběrových komisí ve formě e-learningu. Po vydání fakultních pravidel byli proškoleni vedoucí pracovišť, kteří mají tyto dokumenty k dispozici také v nové aplikaci na seznamování s předpisy.</p> <p>Aktuálně byli proškoleni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pracovníci zapojení do náborového procesu – k 31.3.2023: 114 = 85 % (aplikace) • pracovníci zapojení do náborového procesu – dosud 55 (seminář) • všichni členové výběrových komisí – dosud 22 (e-learning) <p>Univerzitní e-aplikace Jobs.MU používaná pro náborový proces byla doplněna o ukazatele potřebné pro sledování kvality náboru.</p> <p>Na jednotném způsobu jejich vyhodnocování pro fakultní i celouniverzitní potřeby se nadále</p>
---	--	--	--	--	---

				<ul style="list-style-type: none"> • Statistika stížností v oblasti OTM-R 		<p>pracuje. Čtvrtletní cyklus pro sledování trendů v náboru byl vyhodnocen jako neefektivní a stanoven cyklus roční. První vyhodnocení ukazatelů proběhne za rok 2023.</p> <p>Na webu fakulty byla vytvořena nová sekce Kariéra.</p>
<p>5. ADAPTAČNÍ PROCES: Nastavení adaptačního procesu nových zaměstnanců, stanovení role personálního oddělení, vedoucích pracovníků a neformálních průvodců adaptací. Zavedení úvodních školení zahrnujících kromě praktických informací pro nové zaměstnance také témata: etické a profesionální aspekty výzkumu, Etická komise pro výzkum MU, duševní vlastnictví, strategické dokumenty a formální postupy vědecké práce, IT bezpečnost a ochrana dat, šíření a komerčního využití výzkumné práce a trendy hodnocení vědy a výzkumu a publikační strategie, proces hodnocení, systém odměňování, stížnosti a odvolání, systém supervize atd., seznámení s předpisy. Vytvoření podpůrných informačních zdrojů pro nové zaměstnance.</p>	2,3,4,5,6,7, 8,9,10,11, 26,31,34, 40	Dokončení: 3Q/2022	<ul style="list-style-type: none"> • HR Award tým • Vedoucí personálního oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořen vnitřní předpis (odkaz na existující dokument) 3Q/2022 • Vytvořena příručka pro nového zaměstnance včetně odkazů na informační zdroje na webových stránkách (odkaz na existující dokument a stránky) 3Q/2022 • Vytvořena série témat pro vstupní školení (včetně e-learningu) 3Q/2022 • Zavedena role neformálního průvodce adaptací 3Q/2022 • Zavedeno vyhodnocení adaptačního procesu ke konci zkušební doby 3Q/2022 <p>MĚŘITELNÉ: Počet proškolených zaměstnanců zajišťujících adaptační proces</p>	Dokončeno	<p>Adaptační proces byl nastaven a popsán ve směrnici FF MU č. 4/2022 Proces nástupu a adaptace na FF MU účinné od 1. 1. 2023. Byla zavedena role neformálního průvodce adaptací (buddyho) a zahájena organizace vstupního školení pro nováčky. Na základě spolupráce s kolegy z jiných součástí univerzity vznikla e-aplikace s kontrolními seznamy pro zapojené osoby. V aplikaci byla nastavena šablona dle fakultních specifik včetně zpětnovazebního dotazníku pro nováčky. Byla zpracována Příručka pro nové zaměstnance a zaměstnankyně FF MU.</p> <p>Proběhlo školení pro vedoucí pracovišť a sekretářky k představení adaptačního procesu (49 účastníků).</p> <p>Seznámení se směrnicí k Adaptaci k 31. 3. 2023 potvrdilo 112 osob z 134 (84 %) v aplikaci Seznamování s předpisy.</p>

<p>6. HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ: Revize systému hodnocení zaměstnanců a vytvoření přesné podoby hodnocení akademických a neakademických pracovníků zohledňující potřeby a specifika fakulty. Vytvoření nástrojů pro získávání objektivních vstupů k posouzení kvality výuky, školitelské a supervizní role ze strany studentů na FF MU. Propojení systému hodnocení se systémem vzdělávání a rozvoje.</p>	11,28,29,33,38,39,40	Dokončení: 4Q/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Dohlížecí komise • Vedoucí personálního oddělení • HR Award tým 	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořen nástroj pro získávání zpětné vazby 3Q/2022 • Vytvořen vnitřní předpis (odkaz na existující dokument) 2Q/2023 • Hodnocení obsahuje individuální rozvojové cíle, na jejichž základě probíhá vzdělávání a rozvoj jednotlivců 4Q/2023 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Počet zaměstnanců, u nichž proběhlo hodnocení • Počet zaměstnanců s nastavenými rozvojovými cíli 	Probíhá	<p>V předstihu bylo zavedeno fakultní hodnocení neakademických zaměstnanců (2021). Dle nového pokynu FF MU č. 1/2021 Hodnocení neakademických zaměstnanců pracovišť FF MU pak proběhlo v roce 2021 a 2022 hodnocení neakademických zaměstnanců neakademických pracovišť.</p> <p>Hodnocení akademických zaměstnanců probíhá pravidelně v souladu s univerzitním předpisem v systému EVAK, který byl v období let 2021–2022 univerzitou modernizován. Standardizace hodnocení akademických pracovníků se zohledněním fakultních potřeb je nyní v přípravě.</p> <p>Byl přezkoumán stávající nástroj pro získávání zpětné vazby na kvalitu výuky, tzv. předmětová anketa pro studující. Anketa je dlouhodobě průběžně inovována a v posledních letech se stále zvyšuje návratnost odpovědí. Výstupy ankety jsou v podobě indikátorů pro hodnocení výuky k dispozici v systému EVAK.</p> <p>Počet zaměstnanců, u nichž proběhlo v roce 2022 hodnocení (vyjma pracovních poměrů trvajících méně než 3 měsíce, mateřské a rodičovské dovolené a dlouhodobé pracovní neschopnosti):</p> <p>74 % akademických pracovníků 100 % neakademických pracovníků neakademických pracovišť 0 % neakademických pracovníků akademických pracovišť</p>
--	----------------------	--------------------	---	---	---------	---

<p>7. VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ: Nastavení procesu vzdělávání a rozvoje zaměstnanců FF MU v návaznosti na připravovaný univerzitní systém (očekávaný termín dokončení v 4Q/2022). Vytvořit standardní nabídku vzdělávání – klíčová témata a formáty školení včetně e-learningu (etika výzkumu a Etická komise pro výzkum, šíření výsledků včetně popularizace, duševní vlastnictví, gender, osobnostní, manažerské a jazykové kompetence, nábor, odměňování, mentoring pro supervizní role, používání IT technologií atp.). Zajištění personálního zabezpečení realizace systému vzdělávání a rozvoje. Propojení vzdělávání a rozvoje zaměstnanců se systémem hodnocení. Nastavení vyhodnocování efektivit vzdělávacích a rozvojových akcí.</p>	<p>2,3,4,5,6,7, 8,11,13,14, 16,17,18, 19,20,23, 27,31,36, 37,38,39, 40</p>	<p>Dokončení: 4Q/2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> • HR Award tým • Vedoucí personálního oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> • Personálně zabezpečena realizace systému vzdělávání a rozvoje 1Q/2023 • Vytvořen vnitřní předpis (odkaz na existující dokument) 4Q/2023 • Vytvořena standardní nabídka vzdělávání – klíčová témata a formáty 4Q/2023 • Vytvořeny nástroje pro vyhodnocování efektivit vzdělávacích akcí (dotazník, statistiky) 4Q/2023 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Počet témat ve formě e-learningu • Počet a rozsah školení R1–R4 dle tématu 	<p>Probíhá</p>	<p>Na univerzitní úrovni byla v březnu roku 2022 završena institucionalizace vzdělávání a rozvoje zaměstnanců. Proběhla transformace Centra rozvoje pedagogických kompetencí MU na Centrum rozvoje kompetencí MU (CERPEK) a byla tak založena společná platforma pro vzdělávání a rozvoj zaměstnanců na MU. CERPEK během roku 2022 rozšířil portfolio nabídky vzdělávání, jejich formy a obsahu, a to v souladu s potřebami různých cílových skupin zaměstnanců MU. Další rozvoj centra z hlediska rozšíření rozsahu a rozmanitosti vzdělávacích aktivit je v plánu.</p> <p>Byla založena pracovní skupina koordinátorů vzdělávání a rozvoje, ve které jsou zahrnuti zástupci součástí univerzity. Za FF MU v této skupině působí vedoucí personálního oddělení. Koordinátoři jsou nejen kontaktními osobami pro otázky vzdělávání zaměstnanců na svých součástech, ale pracují také na dalším rozvoji oblasti. Aktuálně je prioritou vytvoření společné celouniverzitní IT platformy pro rozvoj a vzdělávání zaměstnanců, která by shromažďovala a přehledně nabízela vzdělávací příležitosti nejen ze strany CERPEK, ale i ze strany dalších odborných pracovišť napříč fakultami. Podobný web už je v provozu od roku 2021 jako součást interního informačního Portálu pro zaměstnance. Už nyní je zde možné najít nabídky nadcházejících vzdělávacích akcí a zároveň záznamy více než 30 již proběhlých webinářů.</p> <p>Sběr rozvojových potřeb je nastaven u části neakademických zaměstnanců v rámci ročního hodnocení. Rozvojové potřeby zaměstnanců prostřednictvím systému hodnocení plánujeme revidovat a nastavit do konce roku 2023, jak je popsáno v bodě 6 – Hodnocení zaměstnanců.</p>
--	--	---------------------------	---	--	----------------	---

<p>8. KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ: Spolupráce s rektorátem MU na vytvoření celouniverzitního systému kariérního poradenství pro výzkumníky (4Q/2022). Realizace informační kampaně pro všechny zaměstnance FF MU po zahájení činnosti centra kariérního poradenství pro výzkumníky zaměřená na aktivní využívání jeho služeb.</p>	28,30	Dokončení: 1Q/2023	<ul style="list-style-type: none"> • HR Award tým • Vedoucí personálního oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizována informační kampaň 1Q/2023 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Počet realizovaných konzultací R1-R4 • Míra spokojenosti se službami kariérního centra 	Prodlouženo	<p>MU se rozhodla řešit téma kariérního poradenství v roce 2023 v rámci centralizovaného rozvojového projektu MUNI poradenství, tj. došlo k posunu termínu.</p> <p>V přípravě je institucionalizace kariérního poradenství pro zaměstnance, zavedení psychologického poradenství pro studenty a zaměstnance, sdružení relevantních informací na webu a nabídka e-kurzu pro studenty a zaměstnance na téma duševního zdraví a psychohygieny.</p> <p>Plánovaná realizace fakultní informační kampaně musela být odložena s termínem dokončení ve 4Q/2023, tj. na dobu po zahájení činnosti centra kariérního poradenství.</p> <p>Aktuálně jsou možnosti pro podporu v otázkách profesního a kariérního rozvoje a růstu souhrnně prezentovány na úrovni MU v Metodickém listu Odboru pro personální řízení rektorátu MU – Kariérní systém na MU.</p>
<p>9. SUPERVIZE PRO ZAČÍNÁJÍCÍ VÝZKUMNÍKY: Vytvoření formálního postupu vykonávání supervize výzkumníků na počátku kariéry odpovědnou osobou. Definování role a kompetencí supervizora. Realizace pilotního workshopu k mentoringu pro zkušené výzkumné pracovníky v roli supervizorů. Zajištění systematického rozvoje kompetencí zkušených výzkumných pracovníků pro výkon supervizní a manažerské role.</p>	36,37,40	Dokončení: 2Q/2024	<ul style="list-style-type: none"> • Proděkan pro výzkum a projektovou činnost • HR Award tým • Vedoucí personálního oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizován pilotní workshop k mentoringu 4Q/2022 • Vytvořen vnitřní předpis (odkaz na existující dokument) 4Q/2023 • Každý nový zaměstnanec R1 a R2 je informován o svém supervizorovi v popisu svého pracovního místa při nástupu do zaměstnání 2Q/2024 <p>MĚŘITELNÉ: Počet výzkumníků proškolených v supervizní roli</p>	Probíhá	<p>Dne 17. 2. 2023 byl realizován pilotní workshop s názvem Mentoring – nástroj rozvoje (nejen) začínajících vědců na FF MU. Workshopu se účastnilo 15 zaměstnanců, a to nejen zkušení výzkumníci, ale i zájemci z řad doktorských studujících.</p>

<p>10. DOKTORSKÉ STUDIUM: Spolupráce s rektorátem MU na revizi celouniverzitní koncepce PhD studia a na vytvoření standardů PhD studia (2Q/2022) pro upřesnění práv a povinností studentů a školitelů. Doplnění standardů o fakultní specifika. Zavedení průřezových předmětů pro PhD studenty u oborů se společnými průniky. Realizace pilotních vzdělávacích workshopů pro PhD studenty v oblastech kariérního rozvoje, projektového řízení, publikační činnosti a socio-manažerských dovedností. Zavedení pravidelných vzdělávacích a rozvojových akcí pro školitele, pro PhD studenty pak povinného školení dovedností potřebných pro výzkumnou činnost. Realizace dotazníkového šetření pro PhD studenty. Vytvoření nástrojů pro podporu zapojení PhD studentů do dění na ústavu/katedře (pracovní prostor, informovanost o grantech, zapojení do výzkumu, cotutelle apod.).</p>	33,36,38,39,40	Dokončení: 4Q/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Proděkan pro akademické záležitosti a studium v doktorských studijních programech • HR Award tým 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizováno dotazníkové šetření pro PhD studenty 2Q/2021 • Vytvořena příručka PhD studia 3Q/2021 • Realizovány pilotní vzdělávací workshopy pro PhD studenty 4Q/2022 • Vytvořeny standardy PhD studia zohledňující fakultní specifika 2Q/2023 • Zavedeny průřezové předměty u oborů se společnými průniky 4Q/2023 • Školení Freshers (dovednosti potřebné pro výzkumnou činnost) je povinné pro všechny studenty PhD 4Q/2023 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1x za semestr realizován PhD den pro poslední ročníky Mgr. a první ročníky PhD • Počet realizovaných workshopů a webinářů pro školitele • Počet PhD studentů zapojených do grantů 	Probíhá	<p>V roce 2021 byl vydán Metodický list Odboru výzkumu Rektorátu MU č. 1/2021 Zásady a doporučení pro efektivní a kvalitní doktorské studium na MU. V roce 2022 univerzita zavedla vyšší standardy v doktorském studiu napříč obory s důrazem na kvalitu vědeckých výsledků doktorských studujících, získávání mezinárodních zkušeností a dodržování studijního plánu. Podrobně se diskutovaly základní oblasti standardů školitelů, jejichž vytvoření je jednou z priorit pro rok 2023. Vznikl návrh textu předpisu pro zahraniční výjezdy doktorských studujících, který je nyní v připomínkovém řízení.</p> <p>Na FF MU byl v roce 2021 realizován dotazník pro doktorské studující. Důvodem byla nutnost přizpůsobit otázky z původního dotazníku HR Award pro výzkumníky 2020 podmínkám doktorského studia. Proběhla následná diskuse nad výsledky šetření, kde jako nejsilnější problémové oblasti byly označeny vztah školitel-student, finanční zajištění doktorských studujících, jejich motivace ke studiu a nízká informovanost. Aktuálně již univerzita rozhodla o reformě financování doktorského studia, připravuje nový standard školitele a dále opatření ke zvýšení úspěšnosti doktorského studia a jeho ukončení v řádném termínu.</p> <p>V roce 2021 byla vydána Příručka pro nově nastupující doktorské studující na FF MU, v roce 2022 byla aktualizována.</p> <p>Byly realizovány pilotní vzdělávací workshopy: Podávejte projekty, které bude snadné řídit; Genderová dimenze ve vědě a výzkumu, Jak na vědeckou kariéru.</p> <p>Byla realizována vstupní setkání doktorských studentů prvního ročníku s projevem proděkana pro akademické záležitosti a studium v doktorských studijních programech, zápisem do prvního semestru a poskytnutím pokynů pro studium.</p>
--	----------------	--------------------	---	--	---------	--

						Byly podniknuty kroky pro rozvíjení internacionalizačních a jazykových kompetencí doktorských studentů: realizována podpora studia ve formě cotutelle – v roce 2022 úspěšně ukončili 3 studenti. Bylo realizováno 9 programů v angličtině.
<p>11. POSTDOKTORANDSKÉ POZICE: Spolupráce s rektorátem MU na vytvoření celouniverzitní strategie postdoc (definice pozice, oblast zaměstnávání, podmínky a systém péče o zahraniční postdoc –3Q/2021). Stanovení upřesňujících pravidel pro zaměstnávání, nábor a kariérní rozvoj zaměstnanců na pozici postdoc s ohledem na fakultní specifika. Vytvoření podpůrných materiálů na propagaci postdoc pozic.</p>	21	Dokončení: 2Q/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Proděkan pro výzkum a projektovou činnost • HR Award tým • Vedoucí personálního oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> • Pozice postdoc a pravidla pro zaměstnávání postdoc definovány v Systému pracovních pozic a míst FF MU 4Q/2021 • Pozice postdoc zahrnuta do Kariérního předpisu FF MU 4Q/2021 • Pravidla pro nábor na pozice postdoc zahrnuta v interní metodice pro nábor a výběr 2Q/2022 • Vytvořen informační leták a samostatná stránka pro pozice postdoc na webu FF MU 2Q/2022 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Počet zaměstnanců na pozicích postdoc • Podíl postdoc příchozích z jiných univerzit z celkového počtu postdoc • Délka působení postdoc na FF MU 	Dokončeno	<p>Na celouniverzitní úrovni bylo upuštěno od vytvoření strategie postdoc, neboť aktuálně nebyla nalezena shoda v pohledu na to, jak přistupovat ke kariérní fázi postdoc v kontextu českého systému akademické/vědecké kariéry. V současném pohledu MU je postdoc vnímán jako pracovní pozice, a proto byla problematika zaměstnávání postdoc uchopena z personálního hlediska. Na konci roku 2022 byl vydán Metodický list Odboru pro personální řízení RMU Zásady a doporučení pro personální řízení pozice postdoc na MU, který stanovil postupy a kritéria pro zaměstnávání pracovníků na postdoktorandských pozicích (nábor, podmínky, péče o tyto pracovníky atd.) a pro personální řízení těchto pozic.</p> <p>Na úrovni fakulty byla pracovní pozice postdoc zapracována do směrnice FF MU č.1/2023 Systém pracovních pozic a pracovních míst na FF MU.</p> <p>Vytvoření fakultního kariérního předpisu bylo odsunuto z důvodů uvedených v komentářích u akce č. 3 výše.</p> <p>Univerzitní pravidla pro nábor postdoc jsou zakotvena v Řádu výběrového řízení MU, na úrovni fakulty jsou pak zahrnuta do směrnice FF MU č. 3/2022 Pravidla výběrových řízení na FF MU.</p> <p>Od záměru vytvoření informačního letáku a samostatného webu pro pozice postdoc bylo upuštěno z důvodu minimálního obsazení těchto pracovních pozic na fakultě – viz ukazatele níže.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Počet zaměstnanců na pozicích postdoc = 2 • Podíl postdoc příchozích z jiných univerzit z celkového počtu postdoc = 100%

<p>12. ROVNOVÁHA POHLAVÍ: Spolupráce s rektorátem MU na vytvoření celouniverzitní politiky rovnováhy pohlaví (očekávaný termín dokončení 4Q/2021). Následně vytvoření fakultní politiky rovnováhy pohlaví. Zavedení aktivních nástrojů pro podporu rovnováhy mezi pohlavími. Realizace přednášek a workshopů na téma gender pro zaměstnance pro zvýšení citlivosti na problematiku. Podporovat rovnováhu pracovního a rodinného života zaměstnanců. Doplnění doporučení pro sestavení přiměřeně genderově vyvážené výběrové komise v Řádu výběrového řízení MU a v metodice pro nábor a výběr FF MU (viz bod 4 akčního plánu: Nábor a výběr).</p>	2,10,24,27	Dokončení: 3Q/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Dohlížecí komise • HR Award tým • Vedoucí personálního oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> • Zajištěna místa pro děti zaměstnanců ve školce 4Q/2021 • Realizováno dotazníkové šetření za účelem zjištění důvodů neprojeveného zájmu žen o účast v řídicích orgánech, o vědeckou kariéru, o studium PhD atd. 1Q/2022 • Vytvořena politika rovnováhy pohlaví na FF MU (odkaz na existující dokument) 3Q/2022 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Statistiky zastoupení mužů a žen na různých úrovních a ve vedoucích funkcích • Analýzy rovnosti v odměňování mužů a žen • Počet přednášek a workshopů na téma gender a počet proškolených zaměstnanců 	Prodlouženo	<ul style="list-style-type: none"> • Délka působení postdoc na FF MU = průměr 13 měsíců <p>Plán genderové rovnosti MU 2022–2024 byl schválen vedením univerzity v prosinci 2021 a na úrovni vedení MU byl jmenován garant pro genderovou rovnost. GEP MU vznikl na základě výsledků a doporučení auditů genderové rovnosti provedených fakultami a součástmi univerzity.</p> <p>FF MU realizovala hloubkový interní audit genderové rovnosti v období 3-7/2021 v oblastech: Proměna organizační kultury, Kombinace práce a rodičovství, Nábor a výběr, Funkční postup, Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích, Opatření proti sexuálnímu obtěžování a dalším formám genderové podmíněného násilí, Zahnutí genderové dimenze do výzkumu a inovací, Studium a studentská populace.</p> <p>Zjištění prezentovaná v závěrečné zprávě (51 stran) byla podložena analýzou statistických dat, re-analýzou dotazníkových šetření (HR Award pro výzkumníky FF MU 2020 a HR Award pro doktorské studující FF MU 2021), obsahovou analýzou dokumentů a procesů a závěry čtyř skupinových rozhovorů s celkem 40 zaměstnanci. Zpráva obsahovala návrh řady opatření ke zlepšení.</p> <p>V roce 2022 byla vypracována a představena univerzitní Metodika k řešení případů sexuálního obtěžování na MU a aktualizovány související webové stránky.</p> <p>MU aktualizovala příručku pro zaměstnance – rodiče (pouze v češtině, verze v angličtině je v plánu) s cílem provázat je od podmínek práce v těhotenství, přes průběh mateřské, rodičovské a otcovské dovolené až po bezproblémový návrat do zaměstnání.</p> <p>Od 1. 9. 2022 byla otevřena dětská skupina v centru města nedaleko areálu fakulty, s mírným zpožděním byla tedy zajištěna místa pro děti zaměstnanců</p>
--	------------	--------------------	---	---	-------------	---

						<p>ve školce.</p> <p>V období 9-10/2022 bylo realizováno fakultní dotazníkové šetření Akademická kariéra a zastoupení žen v rozhodovacích funkcích na FF MU.</p> <p>S výsledky šetření budeme dále pracovat při tvorbě politiky rovnováhy pohlaví na FF MU, která dosud vypracována nebyla. Důvodem je především neplánované velké množství času strávené realizací fakultního auditu genderové rovnosti. Termín pro vytvoření GEP FF MU jsme posunuli na 4Q/2023, do té doby se fakulta bude řídit univerzitním plánem.</p> <p>Statistická data v oblasti genderové rovnosti budou zahrnuta ve výroční zprávě MU.</p> <p>Univerzita realizovala několik termínů workshopu pro zaměstnance Respekt až na půdu (prevence sexuálního obtěžování, šikany a násilí na akademické půdě). Z FF MU se zúčastnilo 12 osob.</p> <p>Na FF MU jsme realizovali tři semináře v oblasti genderové problematiky: Gender ve výzkumu a Opatření proti sexuálnímu obtěžování na MU pro vedoucí pracovišť a Genderová dimenze ve výzkumu pro doktorské studující.</p>
<p>13. PODÁVÁNÍ A VYŘIZOVÁNÍ STÍŽNOSTÍ:</p> <p>Zlepšení informovanosti zaměstnanců o stávajících postupech při podávání stížností (viz bod 5 a 15 akčního plánu: Adaptační proces a Interní komunikace).</p> <p>Spolupráce s rektorátem MU na vytvoření mediačních služeb pro zaměstnance zaměřených na možnost důvěrné a neformální konzultace v souvislosti s řešením stížností, které budou součástí připravované celouniverzitní well-being strategie.</p>	34	Dokončení: 4Q/2024	<ul style="list-style-type: none"> • Dohlížecí komise • HR Award tým 	<ul style="list-style-type: none"> • Zpracován návrh koncepce mediačních služeb na MU jako součást well-being strategie 4Q/2024 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Počet setkání zástupců fakult a rektorátu MU zaměřených na tvorbu návrhu mediačních služeb 	Probíhá	<p>Informace o postupu podávání a vyřizování stížností byla zařazena do vstupního školení pro nové zaměstnance v rámci adaptačního procesu od 1. 3. 2023.</p> <p>Všichni zaměstnanci FF MU jsou seznamováni se směrnicí MU č. 3/2008 Vyřizování a evidence stížností prostřednictvím aplikace Seznamování s předpisy (k 31. 3. 2023 potvrdilo 94 %).</p> <p>Univerzita aktuálně reviduje postupy v oblasti ochrany práv, připravuje nový interní předpis a zřídila pozici ochránce práv MU.</p>

<p>14. ADMINISTRATIVNÍ PODPORA VÝZKUMNÍKŮ:</p> <p>Zlepšení administrativní podpory výzkumníků – jasné popisy agend podpůrných pracovišť a mapy jednotlivých procesních postupů. Posílení informačního servisu na webových stránkách pracovišť. Elektronizace vhodných /potřebných agend.</p> <p>Rozvíjení projektové podpory s cílem poskytovat komplexní projektové poradenství především pro náročné projekty financované z nadnárodních nebo zahraničních zdrojů.</p> <p>Realizace vzdělávacích akcí pro administrativní a technické pracovníky podporující vědecko-výzkumnou práci ve specializovaných činnostech, a to v oblasti socio-manažerských dovedností, personálního řízení, projektového řízení a informačních technologií.</p>	1,5,6,7,23	Dokončení: 4Q/2024	<ul style="list-style-type: none"> • Tajemník • Vedoucí děkanátních pracovišť • HR Award tým 	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořena metodika a realizována pilotní fáze projektové podpory pro náročné projekty prostřednictvím poskytnutí komplexního podpůrného servisu s přesahem do několika odborných oblastí 4Q/2021 • Doplněny a aktualizovány webové stránky podpůrných pracovišť 4Q/2022 • Realizovány vzdělávací akce pro administrativní a technické pracovníky podporující vědecko-výzkumnou práci 4Q/2022 • Vytvořeny procesní postupy klíčových agend a zveřejněny zaměstnancům 4Q/2024 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pravidelný report o postupu elektronizace agend 	Probíhá	<p>Fakulta věnovala v letech 2021–2022 velké úsilí zlepšení administrativní podpory výzkumníků.</p> <p>Byla realizována pilotní fáze projektové podpory pro projekty mezinárodních a nadnárodních poskytovatelů v podobě zřízení nové pozice zaměřené na poskytování komplexního podpůrného servisu. Byl vydán Pokyn FF MU č. 1/2022 Příprava a realizace projektů mezinárodních a nadnárodních poskytovatelů, který usnadňuje orientaci v jednotlivých fázích a krocích plánování, přípravy a realizace těchto projektů a vymezuje kompetence zúčastněných osob.</p> <p>V období 2021–2022 se realizovalo přes 40 vzdělávacích akcí pro administrativní a technické pracovníky podporující vědecko-výzkumnou práci, a to v oblasti socio-manažerských dovedností, personálního řízení, projektového řízení a informačních technologií.</p> <p>Postupně jsou doplňovány a aktualizovány weby podpůrných pracovišť, a to v souvislosti s budováním Portálu pro zaměstnance, jak je popsáno v bodě 15.</p> <p>Jednou z priorit univerzity je elektronizace agend, kterou urychlila také pandemie Covid19. Pravidelně probíhá sběr námětů a požadavků na elektronizaci a jejich následná prioritizace. V interním informačním systému Inet je zaměstnancům k dispozici měsíční přehled změn a novinek v elektronizaci.</p>
--	------------	--------------------	---	---	---------	---

<p>15. INTERNÍ KOMUNIKACE: Revize interní komunikace, usnadnění dostupnosti informací a nastavení způsobů jejich předávání. Zvýšení informovanosti výzkumníků v klíčových oblastech (především v projektovém vedení, administrativě a smlouvách, v pracovněprávních záležitostech a dalších). Organizace akcí na podporu neformální komunikace a setkávání výzkumníků.</p>	<p>4,5,6,7,8,9, 13,23,24, 26,30,31, 33,34,35, 36</p>	<p>Dokončení: 4Q/2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proděkanka pro přijímací řízení a komunikaci s veřejností • Vedoucí děkanátních pracovišť • HR Award tým 	<ul style="list-style-type: none"> • Stanoven způsob informování zaměstnanců o nových a aktualizovaných interních předpisech/ dokumentech 4Q/2021 • Nastaveny komunikační kanály a jejich cílové skupiny 2Q/2022 • Vytvořeny rozcestníky na webových stránkách FF MU pro snadný přístup k informacím dle problematiky 4Q/2022 • Aktualizovány informační zdroje, především webové stránky FF MU 4Q/2022 • Nastaveny nástroje pro získávání zpětné vazby od zaměstnanců 4Q/2022 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Počet realizovaných akcí pro neformální komunikaci a setkávání 	<p>Prodlouženo</p>	<p>Na základě provedené revize interní komunikace byla vydána Směrnice FF MU č. 2/2022 O způsobech a zásadách interní a externí komunikace FF MU zahrnující nastavení komunikačních kanálů a jejich cílových skupin. Směrnice dále odkazuje na metodické listy upravující dvojazyčnou komunikaci a obecné jazykové zásady včetně genderové senzitivního jazyka. Přináší konkrétní návody, praktické ukázky, tipy a doporučení.</p> <p>Byl zaveden systém seznamování zaměstnanců s interními předpisy. V roce 2021 vznikla matice určující přiřazení jednotlivých předpisů stanoveným skupinám zaměstnanců. Koncept prošel náročným připomínkováním ze strany vedení a akademického senátu FF MU. Ve 2Q/2022 byla spuštěna aplikace v informačním systému MU, která informuje zaměstnance o změnách interních předpisů a poskytuje jim možnost pohodlně se k předpisům vracet.</p> <p>Aktuálně probíhá budování informačního Portálu pro zaměstnance MU s rozlišeným univerzitním a fakultním obsahem. Portál je už nyní v provozu, ale jeho struktura stále prochází vývojem a změnami, proto je obsah za FF MU do něj vložen pouze částečně z důvodu interního rozhodnutí vyčkat na finální strukturu. K dispozici jsou informace z Oddělení vnějších vztahů, Zahraničního oddělení, Ústřední knihovny a základní pokyny k výuce. Zcela funkční je již aplikace Zprávy, která shrnuje všechny aktuality a články z webu centrálních pracovišť fakulty. Termín pro doplnění struktury (rozcestníků) a aktualizovaného zbylého obsahu byl posunut do 4Q/2023.</p> <p>Proběhlo testování některých interních a externích nástrojů pro získávání zpětné vazby od zaměstnanců, a to především ve formě dotazníků a anket. Nevyhovující nástroje jsme vyloučili</p>
---	--	---------------------------	--	--	--------------------	---

						z dalšího použití. Kromě vybraných externích nástrojů jsou používány také zpětnovazební dotazníky k adaptačnímu procesu, které jsou součástí interní univerzitní e-aplikace. Posíleno bylo i pravidelné celofakultní neformální setkávání zaměstnanců . K již tradičnímu Předvánočnímu setkání s hudebním vystoupením nově přibylo Odpolední matiné na počátku léta (poprvé realizováno 27. 6. 2022). Jedná se o interní festival s hudebními vystoupeními, různými workshopy a prohlídkami areálu.
<p>16. POUŽÍVÁNÍ ANGLICKÉHO JAZYKA: Odstranění jazykové bariéry pro zahraniční zaměstnance. Doplnění stávajících českých verzí vnitřních předpisů a relevantních informačních a veřejných dokumentů na FF MU o překlady do anglického jazyka. Zveřejňování nově vydávaných dokumentů vždy dvojjazyčně. Nastavení relevantní interní komunikace se zaměstnanci v českém a anglickém jazyce, vytvoření nabídky vybraných vzdělávacích akcí také v anglickém jazyce. Doplnění obsahu webových stránek jednotlivých pracovišť FF MU anglickou mutací. Zvyšování jazykových kompetencí zaměstnanců poskytujících podporu a servis zahraničním výzkumníkům.</p>	1,2,4,5,6,7,8,9,10,13,22,23,24,25,26,28,29,31,33,34,35,36	Dokončení: 2Q/2023	<ul style="list-style-type: none"> Tajemník Vedoucí pracovišť 	<ul style="list-style-type: none"> Zajištěna výuka anglického jazyka pro zaměstnance podpůrných oddělení 3Q/2021 Relevantní interní komunikace probíhá v českém a anglickém jazyce 4Q/2021 Vnitřní předpisy, relevantní informační a veřejné dokumenty jsou k dispozici v českém a anglickém jazyce 4Q/2021 Obsah webových stránek jednotlivých pracovišť FF MU je veden v českém a anglickém jazyce 2Q/2023 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> Počet vzdělávacích akcí realizovaných v anglickém jazyce 	Prodlouženo	<p>V letech 2021–2022 byla realizována řada aktivit pro odstranění jazykové bariéry pro zahraniční zaměstnance. Byla zajištěna výuka anglického jazyka pro zaměstnance podpůrných oddělení. V roce 2021 byly přeloženy platné fakultní předpisy do angličtiny. Koncem roku 2021 bylo nastaveno standardní používání angličtiny v relevantní komunikaci fakulty a veškeré oficiální dokumenty fakulty jsou již vydávány standardně dvojjazyčně.</p> <p>V roce 2022 byl na fakultě účinný Pokyn FF MU č. 2/2021 Používání anglického jazyka v interní komunikaci FF MU, který byl od 1. 1. 2023 nahrazen Směrnicí FF MU č. 2/2022 O způsobech a zásadách interní a externí komunikace FF MU a Metodickým listem k používání anglického jazyka v komunikaci FF MU.</p> <p>Probíhá postupné doplnění obsahu webových stránek všech pracovišť FF MU anglickou mutací. Řada z nich byla přeložena společně s předpisy již v roce 2021. Termín dokončení překladů webů všech fakultních pracovišť byl posunut do 4Q/2024.</p> <p>Počet vzdělávacích akcí realizovaných v anglickém jazyce – indikátor zatím není vyhodnocován, souvisí se sběrem vzdělávacích potřeb, který dosud nebyl pro všechny zaměstnance v rámci hodnocení nastaven (viz body 6 a 7).</p>

<p>17. AKADEMICKÝ SENÁT: Posílení informovanosti akademické obce o činnostech a kompetencích Akademického senátu FF MU a jeho důležitosti v rámci fakulní veřejnosti. Podpora zájmu akademické obce o aktivity senátu, zejména v období voleb, vytvoření příležitostí pro představení kandidátů a jejich volebního programu a pro veřejnou diskusi o jejich idejích.</p>	35	Dokončení: 2Q/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Předseda akademického senátu 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktualizována webová stránka Akademického senátu FF MU, doplněny informace pro posílení prezentace jeho významu 2Q/2021 • Vytvořena interaktivní platforma pro představení kandidáta a jeho volebního programu s možností veřejné diskuse 2Q/2023 • Realizována informační kampaň pro akademiky a studenty v období voleb a kandidatur 2Q/2023 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Počet příspěvků o dění v Akademickém senátu FF MU na sociálních sítích 	Prodlouženo	<p>Web Akademického senátu FF MU byl v roce 2021 informačně aktualizován (složení komisí, data zasedání, odkazy na zápisy), graficky sladěn s ostatními stránkami webu FF MU a přeložen do angličtiny.</p> <p>Začal se více využívat modul aktualit pro zveřejňování programu příštího zasedání a pro shrnutí zasedání proběhlých, s odkazem na podrobný zápis.</p> <p>Vzhledem k mimořádnému stavu vyhlášenému vládou ČR kvůli epidemii koronaviru, jímž byl prodloužen mandát všech samosprávných akademických orgánů v České republice, zahájil Akademický senát FF MU po volbách činnost ve stávajícím obsazení s téměř pětíměsíčním zpožděním až dne 24. 5. 2021. Jeho funkční období jsou 3 roky, volby nového senátu se tedy uskuteční až na jaře 2024.</p> <p>S tím souvisí předpokládaný posun termínu pro vytvoření interaktivní platformy pro představení kandidáta a jeho volebního programu s možností veřejné diskuse a realizaci informační kampaně pro akademiky a studenty v období voleb a kandidatur, a to o šest měsíců do 4Q/2023.</p> <p><i>Od podzimu 2020 dosud bylo publikováno 41 příspěvků o dění v senátu, každá aktualita je vždy zároveň sdílena na facebookové stránce senátu.</i></p>
<p>18. VYUŽITÍ PROSTOR NA FF MU: Zpracování analýzy reálného využití stávajících prostor fakulty s cílem identifikovat možnosti úprav a získat volné pracovní prostory. Racionalizace využívání aktuálních prostor na úrovni fakulty i pracovišť.</p>	23	Dokončení: 4Q/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Tajemník 	<ul style="list-style-type: none"> • Vypracována analýza využití prostor fakulty 4Q/2021 • Vypracován návrh na prostorové úpravy, časové sdílení pracoven a kanceláří, home office 4Q/2022 	Prodlouženo	<p>Termín této akce byl odložen do 4Q/2026 z důvodu snížení její naléhavosti v době pandemie a po ní, ale především proto, že na úrovni univerzity je aktuálně vyvíjen nový software, který bude sloužit pro účely analýzy obsazenosti a využití prostor na celé univerzitě.</p>

19. Rozšíření Systému pracovních pozic a pracovních míst na FF MU o podklady pro ostatní neakademické pozice.	11,13,16,19,21,22,33,37,38,39,40	4Q/2025	<ul style="list-style-type: none"> • HR Award tým • Vedoucí personálního oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> • Doplněn vnitřní předpis (odkaz na doplněný dokument) 	Nová akce	
20. Realizace interních školení k Systému pracovních pozic a pracovních míst na FF MU.	11,13,16,19,21,22,33,37,38,39,40	4Q/2023	<ul style="list-style-type: none"> • HR Award tým • Vedoucí personálního oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizováno školení pracovníků personálního oddělení • Realizováno školení vedoucích pracovišť 	Nová akce	Proškolení vedoucích pracovišť (propojení s nábořem) a pracovníků personálního oddělení.
21. Implementace Systému pracovních pozic a pracovních míst na FF MU na pracovištích.	11,13,16,19,21,22,33,37,38,39,40	4Q/2025	<ul style="list-style-type: none"> • HR Award tým • Vedoucí personálního oddělení • Vedoucí pracovišť 	<ul style="list-style-type: none"> • Počet pracovišť s dokončenou revizí zařazení zaměstnanců • % zaměstnanců s popisem pracovního místa 	Nová akce	Kontrola stávajícího zařazení zaměstnanců na jednotlivých pracovištích a nové nastavení v souladu se systémem. Doplnění chybějících nebo aktualizace stávajících popisů pracovních míst.
22. Implementace nového náborového procesu.	12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,27	4Q/2023	<ul style="list-style-type: none"> • HR Award tým • Vedoucí personálního oddělení • Vedoucí pracovišť 	<ul style="list-style-type: none"> • Zpracován podpůrný interní informační materiál (odkaz na dokument) 	Nová akce	Podpora pracovníků zapojených do náborového procesu. Doplnění interních informačních materiálů a realizace školení.
23. Nastavení způsobu vyhodnocování indikátorů kvality náborového procesu.	12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,27	4Q/2023	<ul style="list-style-type: none"> • HR Award tým • Vedoucí personálního oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> • Nastaven způsob vyhodnocování 	Nová akce	
24. Rozvoj designu kariérní stránky FF MU.	12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,27	4Q/2025	<ul style="list-style-type: none"> • HR Award tým • Vedoucí personálního oddělení • Vedoucí oddělení vnějších vztahů 	<ul style="list-style-type: none"> • Stránka „Kariéra“ na webu FF MU je doplněna o přehled dalších informací pro uchazeče (odkaz na stránku) 	Nová akce	Cílem je posílit značku FF MU jako prestižního zaměstnavatele.
25. Rozvoj fakultních šablon v aplikaci pro adaptaci.	40	3Q/2023	<ul style="list-style-type: none"> • HR Award tým • Vedoucí personálního oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> • Nové šablony přizpůsobené pro specifické případy a role (konzultant/řešitel) 	Nová akce	

26. Podpora vedoucích pracovníků v naplňování jejich manažerské role.	37,38,39,40	3Q/2025	<ul style="list-style-type: none"> • HR Award tým • Vedoucí personálního oddělení • Vedoucí děkanátních a účelových pracovišť 	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořena příručka/web 	Nová akce	Vytvoření podpůrných informačních materiálů pro úspěšný výkon manažerské role.
27. Rozvoj webové stránky zaměřené na zahraniční pobyty pro doktorské studující na FF MU.	33,36,38,39,40	4Q/2024	<ul style="list-style-type: none"> • Proděkan pro akademické záležitosti a studium v doktorských studijních programech • Vedoucí zahraničního oddělení • Vedoucí oddělení vnějších vztahů 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizace uživatelského testování stávajících webových stránek (dokument s výsledky analýzy zjištění a doporučení pro další rozvoj stránek) • Redesign webu 	Nová akce	
28. Realizace pilotního školení pro zájemce o doktorské studium.	37,38,39	2Q/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Vedoucí Ústřední knihovny 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizace pilotního školení 	Nová akce	Školení zaměřené na základní pojmy a termíny pro orientaci ve vědeckém prostředí.
29. Realizace série besed pro doktorské studenty.	38,39	4Q/2026	<ul style="list-style-type: none"> • Proděkan pro akademické záležitosti a studium v doktorských studijních programech • Místopředseda akademického senátu – studentská komora 	<ul style="list-style-type: none"> • Počet realizovaných besed 	Nová akce	Podpora interdisciplinarity a internacionalizace prostřednictvím setkání doktorských studujících s významnými osobnostmi vědy. Záměrem je uskutečnit jednu besedu každý semestr.
30. Vytvoření pozice koordinátora Open Science.	8	2Q/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Vedoucí Ústřední knihovny • Vedoucí personálního oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> • Definovaná pracovní náplň pozice • Obsazení pozice 	Nová akce	Vytvoření nové pozice v souladu se strategií Open Science MU 2022–2028, s cílem zajistit oblast Open Science na FF MU dle potřeb jejich zaměstnanců.
31. Rozvíjení mezifakultní spolupráce – MUčící knihovníci.	23,38,39	4Q/2024	<ul style="list-style-type: none"> • Vedoucí Ústřední knihovny 	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořená společná platforma • Počet zapojených fakult 	Nová akce	Spolupráce fakult oblasti školení v práci s informacemi pro výzkumníky. Cílem je koordinace vzdělávacích aktivit knihoven MU, aby se nepřekrývaly v tématech a termínech školení a aby

						byla obohacena nabídka vzdělávacích témat, sdíleny zdroje a také vzájemná propagace.
32. Doplnění vybavení a prostor studovny typu Makerspace.	23	2Q/2026	<ul style="list-style-type: none"> • Vedoucí Ústřední knihovny • Tajemník 	<ul style="list-style-type: none"> • Studovna vybavená digitálními technologiemi (Augmented Reality, Virtual Reality, 3D tisk apod.) 	Nová akce	Rozšíření služeb a technologií pro výzkumníky a studující.
33. Zajištění přístupu do překladače dokumentů DeepL v Portálu pro zaměstnance.	10,23,39	4Q/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Koordinátor Portálu pro zaměstnance FF MU 	<ul style="list-style-type: none"> • DeepL pro překlad dokumentů je přístupný všem zaměstnancům a doktorským studujícím • Informační kampaň pro představení nového nástroje a způsobu jeho používání 	Nová akce	Zajištění podpory pro zaměstnance a doktorské studující v oblasti překladů z a do anglického jazyka.
34. Realizace uživatelského testování fakulního obsahu Portálu pro zaměstnance.	23	4Q/2024	<ul style="list-style-type: none"> • Koordinátor Portálu pro zaměstnance FF MU 	<ul style="list-style-type: none"> • dokument s výsledky analýzy zjištění a doporučení pro další rozvoj Portálu 	Nová akce	
35. Založení nové diskusní platformy Fakultní inspiratoř a realizace pilotní série setkání pracovníků FF MU.	8,23,39	4Q/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Děkanka • Vedoucí oddělení vnějších vztahů 	<ul style="list-style-type: none"> • Počet realizovaných setkání • Počet prezentovaných témat • Počet účastníků a zúčastněných pracovišť 	Nová akce	Posílení možností neformálního setkávání a rozvoj interní fakultní výzkumné spolupráce. Cílem je lepší poznání fakultní akademické komunity, navázání nových kontaktů, představení probíhajících výzkumných projektů na FF MU a diskuse s kolegy napříč fakultními pracovišti.

Poznámka: Přidejte tolik akcí, kolik je potřeba.

Rozšířená verze revidované strategie lidských zdrojů pro vaši organizaci na příští 3 roky, včetně politiky OTM-R, musí být zveřejněna na webových stránkách vaší organizace. Uvedte prosím odkaz na vyhrazenou(é) webovou(é) stránku(y) na webových stránkách vaší organizace *:

URL: <https://www.phil.muni.cz/o-nas/hrs4r-hr-award>

Pokud vaše organizace již vyplnila kontrolní seznam OTM-R v počáteční fázi, uveďte také, jakým způsobem vaše organizace pracuje na otevřeném, transparentním a na zásluhách založeném náboru. Ačkoli se může řada opatření uvedených výše v akčním plánu překrývat (jak vyplynulo z Gap Analýzy), uveďte prosím krátký komentář dokládající pokrok v realizaci oproti počáteční fázi.

Připomínky k implementaci zásad OTM-R

Byl vypracován nový [Řád výběrových řízení MU](#) zahrnující veškeré principy OTM-R a vydán s účinností od 1. 1. 2023.

Byla zpracována [Pravidla výběrových řízení na FF MU](#) a vydána s účinností od 1. 1. 2023. Směrnice je standardem pro otevřená, transparentní a na zásluhách založená výběrová řízení na fakultě. Výběrová řízení jsou konána na všechny pracovní pozice. Případné výjimky jsou přesně definovány. Jsou stanoveny jasné postupy i lhůty. Jsou upřesněna pravidla pro vyváženost výběrových komisí z pohledu genderu nebo odbornosti. Upravena je ochrana osobních údajů a práv uchazečů a možnost podávání stížností na průběh nebo výsledek výběrového řízení.

V souladu s požadavky OTM-R byly aktualizovány **standardizované formuláře a šablony**, bylo zavedeno **vzdělávání v oblasti pravidel a procesu výběrového řízení** pro všechny členy výběrových komisí ve formě e-learningu. Pro vedoucí pracovišť bylo uspořádáno online školení.

Byla doplněna **univerzitní e-aplikace Jobs.MU používaná pro náborový proces**. Aplikaci využívají nejen osoby zapojené do náborového procesu na fakultě, ale také uchazeči při přihlašování do výběrového řízení.

Na webu fakulty byla vytvořena nová sekce [Kariéra](#).

V ideálním případě by měla být rozšířená verze revidované OTM-R politiky a akce zveřejněny na webových stránkách vaší organizace.

Uveďte prosím webový odkaz na webovou stránku věnovanou OTM-R, pokud se liší od té, na které je umístěna přezkoumávaná strategie lidských zdrojů.

URL: <https://www.phil.muni.cz/kariera/pravidla-vyberovych-rizeni>